e-ISSN: 2964-2876, p-ISSN: 2964-9579

DOI: <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i2>

Received: 15 April 2023, Revised: 30 April 2023, Publish: 10 Mei 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**Persamaan Produktivitas: Peran Kepemimpinan dan Disiplin**

**Thalita Syifa Fatimah1, M. Millah Irsyadin2, Haikal Akbari Setiawan3**

**1)Universitas Pendidikan Indonesia UPI,** [ithafatimah@gmail.com](mailto:ithafatimah@gmail.com)

**2)Universitas Winaya Mukti UNWIM**

**3)Universitas Jambi,** [hiikall90@gmail.com](mailto:hiikall90@gmail.com)

**Corresponding Author:** [Ithafatimah@gmail.com](mailto:Ithafatimah@gmail.com)

***Abstract:*** *The purpose of this study was to determine (1) the influence of the leadership of the head of the West Java provincial Education Office on the productivity of employees of the West Java provincial Education Office; (2) the influence of employee discipline on the productivity of employees of the West Java provincial Education Office; and (3) the influence of leadership and employee discipline on employee productivity Education Office of West Java province.The research method used is descriptive and explanatory survey method using a sample of employees of the West Java provincial Education Office as respondents totaling 50 people. Based on the results of the study, the results showed that leadership in the West Java provincial Education Office in general is good, but there are some things that need to be considered, namely the lack of smooth communication between employees and leaders, a less conducive working atmosphere. , lack of attention to employee conditions and unclear task structure; employee discipline is considered good enough, but needs to be improved discipline, namely timeliness of attendance, obedience in obeying sops, and responsibility in maintaining work infrastructure; leadership affects employee productivity, where the better the leadership will lead to better employee productivity of the West Java provincial Education Office; discipline affects employee productivity, so the higher the employee's discipline, the higher the employee's productivity; and leadership and employee discipline together affect employee productivity, but if viewed partially it turns out that leadership is more dominant in affecting employee productivity than employee discipline.*

***Keywords:*** *leadership, discipline, and productivity*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat; (2) pengaruh disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat; dan (3) pengaruh kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei deskriptif DAN eksplanatori dengan menggunakan sampel pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sebagai responden yang berjumlah 50 orang. Berdasarkan hasil penelitian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat secara umum sudah baik, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu kurang lancarnya komunikasi antara pegawai dan pimpinan, suasana kerja yang kurang kondusif. , kurang memperhatikan kondisi pegawai dan struktur tugas yang tidak jelas; kedisiplinan pegawai dinilai cukup baik, namun perlu ditingkatkan kedisiplinannya yaitu ketepatan waktu kehadiran, ketaatan dalam menaati SOP, dan tanggung jawab dalam menjaga sarana prasarana kerja; kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, dimana semakin baik kepemimpinan akan mengakibatkan semakin baik produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat; kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka produktivitas kerja akan semakin tinggi; dan kepemimpinan dan disiplin pegawai secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, namun jika dilihat secara parsial ternyata kepemimpinan lebih dominan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dibandingkan disiplin pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin, dan Produktivitas

# PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang mencita-citakan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Syarat terciptanya tata kelola yang baik paling tidak mencakup transparansi, akuntabilitas, dan tata kelola partisipatif. Namun jika kita melihat perilaku birokrasi publik dalam menjalankan sistem pemerintahan, banyak sekali permasalahan yang akan ditemui.

Kinerja pelayanan publik perizinan terpadu seharusnya meningkat, namun kenyataannya masih tergolong kurang optimal, hal ini terlihat dari hasil penelitian pendahuluan (2021) yang telah dipaparkan sebelumnya melalui wawancara terhadap 30 pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. . Jadi terlihat pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dalam memberikan pelayanan masih belum bisa dikatakan berkualitas. Sebab masih banyak informan yang mengeluhkan mengenai persyaratan dalam pelayanan izin usaha, kemampuan pegawai, ketepatan waktu pelayanan, standar biaya dan kecepatan pelayanan.

Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan dan memotivasi bawahannya dengan memberikan pengertian dan dorongan untuk memenuhi keinginannya serta bekerja lebih keras dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Manajemen dalam suatu lembaga atau pemimpin akan sulit mencapai tujuannya tanpa adanya pemimpin sebagai penggerak dalam menentukan langkah dan kebijakan dalam menjalankan kegiatan manajerial. Seorang pemimpin dituntut mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam memimpin suatu bidang, pekerjaan, hal ini menjadi landasan dan faktor penentu dalam mencapai harapan yang diinginkan.

Dengan keberhasilan kepemimpinan seseorang tentunya akan memberikan motivasi dan kedisiplinan kepada bawahannya, karena selain memiliki kemampuan, ketrampilan dan kepribadian yang baik seorang pegawai juga selalu merasa terpacu dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai produktivitas yang optimal.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan produktivitas kerja, karena pemimpin dijadikan contoh dan panutan oleh bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, disiplin yang baik, jujur, adil, dan sesuai perkataan dengan tindakan. Dengan kepemimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan juga akan baik. Jika kepemimpinannya tidak baik maka bawahan akan kurang disiplin. **Hasibuann (2003; 194)** menyatakan bahwa pada dasarnya faktor dominan yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi adalah kepemimpinan dalam suatu organisasi. Berdasarkan fakta dan pernyataan di atas, jelas bahwa rendahnya disiplin pegawai diduga disebabkan oleh faktor kepemimpinan. Oleh karena itu, unsur kepemimpinan dan kedisiplinan pegawai menjadi faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Rendahnya disiplin juga terlihat dari seringnya terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, seringnya pegawai tidak berada di tempat kerjanya atau hasil kerja yang dicapai tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan, kurang cepatnya pelayanan yang diberikan oleh pegawai merupakan indikasi kurangnya disiplin. disiplin kerja, berdasarkan laporan bagian kepegawaian (2021) terdapat temuan ketidakdisiplinan pegawai yaitu: (1) rata-rata 20% pegawai tidak menghadiri upacara; (2) Rata-rata 37% karyawan tidak hadir tetapi melaksanakan tugas yang diberikan (3) 31% tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan.

# METODE

Penelitian ini menggunakan dua jenis penelitian yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, karena hanya karyawan saja yang dijadikan responden. Cakrawala waktu dalam penelitian ini bersifat crossectional, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empiris, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

Sumber data dalam penelitian ini merupakan sumber data sekunder yang berasal dari dokumentasi atau laporan yang tersedia pada instansi terkait. Sedangkan data primer berupa kepemimpinan dan disiplin kerja berasal dari penelitian empiris pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sebagai responden dengan jumlah populasi 500 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah proporsional purposive sampling. Uji statistik yang akan digunakan adalah analisis jalur, dimana koefisien jalur pada dasarnya merupakan koefisien korelasi. Dengan demikian ukuran sampel minimum untuk analisis jalur ini dapat ditentukan dengan memilih jumlah sampel yang sama dengan populasi dalam pendekatan rumus Slovin. Oleh karena itu, besar sampelnya adalah 50 pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

**Desain Analisis dan Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan metode yang digunakan dalam pengumpulan data, variabel-variabel yang mempunyai ukuran ordinal kemudian ditransformasikan ke dalam bentuk interval dengan menggunakan Metode Siccessive Intervals. Sebelum menyebarkan instrumen terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan rumus Corelation Product Moment (Sugiyono, 2001:182).



Instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasinya > 0,3 (Sugiyono, 200:329). Sedangkan pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha menggunakan AMOS ver.4 (Sekaran, 2000:329). Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkap perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif digunakan untuk mengeksplorasi perilaku faktor penyebab. Metode analisis yang digunakan adalah analisis cross-sectional. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis ini, generalisasi yang komprehensif dapat diperoleh.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Kepemimpinan**

Secara umum kepemimpinan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1 Rangkuman Kepemimpinan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun 2018 (n=30)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TIDAK.** | **Indikator** | **Skor** | **Kriteria** |
| 1. | Hormati hak dan kewajiban setiap karyawan | 161 | Tidak setuju |
| 2. | Komunikasi yang lancar antara pimpinan dan karyawan | 136 | Tidak setuju |
| 3. | Menciptakan suasana kerja yang kondusif | 148 | Tidak setuju |
| 4. | Membantu memecahkan masalah karyawan | 157 | Tidak setuju |
| 5. | Memperhatikan keadaan karyawan | 134 | Tidak setuju |
| 6. | Menghargai pekerjaan bawahan | 160 | Tidak setuju |
| 7. | Bersikaplah obyektif terhadap karyawan | 157 | Tidak setuju |
| 8. | Pengakuan karyawan sebagai mitra | 170 | Tidak setuju |
| 9. | Kejelasan struktur tugas | 159 | Tidak setuju |
| 10. | Kesederhanaan rencana kerja yang dapat disosialisasikan | 158 | Tidak setuju |
| 11. | Realisasi rencana kerja | 156 | Tidak setuju |
| 12. | Kejelasan tanggung jawab pekerjaan | 158 | Tidak setuju |
| 13. | Stabilitas tujuan dan prioritas tugas | 161 | Tidak setuju |
| 14. | Memahami kepentingan karyawan | 169 | Tidak setuju |
| 15. | Kemampuan untuk memerintah karyawan | 172 | Tidak setuju |
| 16. | Ketegasan dalam mengambil keputusan | 167 | Tidak setuju |
| 17. | Frekuensi pengembangan kualitas bawahan | 166 | Setuju |
| 18. | Mendorong perkembangan bawahan | 171 | Setuju |
| 19. | Akurasi dalam memposisikan diri | 160 | Tidak setuju |
|  | **Total** | 3.020 |  |
|  | **Skor rata - rata** | 158,95 |  |

Sumber: Rekap Hasil Pengolahan SPSS 12.0

Berdasarkan tabel 1 diatas, ternyata kepemimpinan diDinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalahmasih belum sesuai dengan harapan pegawai, dalam artiankepemimpinan yang diterapkan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih perlu dibenahi dan ditingkatkan kedepannya, karena kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

**Disiplin**

Secara umum kepemimpinan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2 Rangkuman Disiplin Kerja Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun 2018 (n=30)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TIDAK.** | **Indikator** | **Skor** | **Kriteria** |
| 1. | Ketepatan waktu kehadiran | 176 | Cukup tepat |
| 2. | Ketepatan waktu jam kerja | 171 | Cukup tepat |
| 3. | Penggunaan waktu kerja yang efektif | 168 | Cukup Efektif |
| **4**. | Kepatuhan terhadap prosedur operasi sistem | 164 | Cukup Taat |
| 5. | Tanggung jawab dalam pekerjaan | 170 | Tanggung Jawab yang Cukup |
| 6. | Tanggung jawab dalam memelihara infrastruktur kerja | 175 | Tanggung Jawab yang Cukup |
|  | **Total** | 1.024 |  |
|  | **Skor rata - rata** | 170.6 |  |

Sumber: Rekap Hasil Pengolahan SPSS 12.0

Berdasarkan hasil penelitian diatas ditemukan bahwa kedisiplinan padaDinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalahmasih belum sesuai dengan harapan pegawai, dalam arti disiplinyang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih perlu dibenahi dan ditingkatkan kedepannya, karena kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

**Produktivitas Kerja**

**Tabel 3 Produktivitas pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TIDAK.** | **Aturan Jam Kerja/Hari** | **Rata-rata Jam Kerja Aktual** | **Produktivitas Kerja** |
|  | **(A)** | **(B)** | **(B/A)** |
| 1 | 8 | 8 | 1 |
| 2 | 8 | 6 | 0,75 |
| 3 | 8 | 8 | 1 |
| 4 | 8 | 6 | 0,75 |
| 5 | 8 | 8 | 1 |
| 6 | 8 | 8 | 1 |
| 7 | 8 | 7 | 0,875 |
| 8 | 8 | 6 | 0,75 |
| 9 | 8 | 7 | 0,875 |
| 10 | 8 | 7 | 0,875 |
| 11 | 8 | 8 | 1 |
| 12 | 8 | 8 | 1 |
| 13 | 8 | 8 | 1 |
| 14 | 8 | 8 | 1 |
| 15 | 8 | 6 | 0,75 |
| 16 | 8 | 7 | 0,875 |
| 17 | 8 | 8 | 1 |
| 18 | 8 | 8 | 1 |
| 19 | 8 | 8 | 1 |
| 20 | 8 | 8 | 1 |
| 21 | 8 | 8 | 1 |
| 22 | 8 | 8 | 1 |
| 23 | 8 | 8 | 1 |
| 24 | 8 | 8 | 1 |
| 25 | 8 | 7 | 0,875 |
| 26 | 8 | 8 | 1 |
| 27 | 8 | 8 | 1 |
| 28 | 8 | 8 | 1 |
| 29 | 8 | 8 | 1 |
| 30 | 8 | 8 | 1 |
| 31 | 8 | 8 | 1 |
| 32 | 8 | 7 | 0,875 |
| 33 | 8 | 8 | 1 |
| 34 | 8 | 8 | 1 |
| 35 | 8 | 8 | 1 |
| 36 | 8 | 8 | 1 |
| 37 | 8 | 8 | 1 |
| 38 | 8 | 8 | 1 |
| 39 | 8 | 7 | 0,875 |
| 40 | 8 | 6 | 0,75 |
| 41 | 8 | 7 | 0,875 |
| 42 | 8 | 7 | 0,875 |
| 43 | 8 | 8 | 1 |
| 44 | 8 | 8 | 1 |
| 45 | 8 | 8 | 1 |
| 46 | 8 | 8 | 1 |
| 47 | 8 | 6 | 0,75 |
| 48 | 8 | 7 | 0,875 |
| 49 | 8 | 8 | 1 |
| 50 | 8 | 8 | 1 |

*Sumber*: Mengolah hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas terlihat tingkat produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah baik, namun terdapat beberapa responden yang tingkat produktivitasnya masih rendah. Hal ini harus menjadi perhatian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat untuk terus meningkatkan produktivitasnya karena hal ini berkaitan dengan peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

**Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja**

Untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) dilakukan dengan menggunakan analisis Pearson Correlation dan software yang digunakan adalah SPSS rilis 12. Langkah-langkah menghitung Pearson Correlation adalah sebagai berikut:

PYxi = saya = 1,2



Dan pengaruh X1 secara keseluruhan terhadap Y



= 0,268

sedangkan koefisien jalur variabel lain di luar variabel X1 ditentukan melalui:

hal =X21



= 0,856

Artinya pengaruh variabelX1pada variabelY adalah0,268 atau 26,8%, dan sisanya 0,732 atau 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Uji statistik untuk setiap hipotesis



Tolak Ho , jika toi > t1-(nk-1)

Dengan menggunakan tabel distribusi t diperoleh : (Hasil SPSS sesuai lampiran)

t0,95(50-2-1) = ttabel = 1,645

**Tabel 4 Pengujian hipotesis X1 terhadap Y**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Koefisien Korelasi Pearson** | **thitung** | **tabel** | **Kesimpulan** |
| PXX21 | 0,518 | 4.193 | 1.645 | Terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap produktivitas |

*Sumber*: hasil perhitungan

Dari pengujian diatas maka diagram hubungan sebab akibat secara lengkap variabel X1 terhadap Y adalah sebagai berikut:

**ε1**

0,856

0,518

**X1**

**XY**

**Gambar 1 Diagram hubungan sebab akibat antara Kepemimpinan dan Produktivitas**

Dari gambaran struktur hubungan antar variabel dengan nilai parameter struktur diatas maka pengaruh variabel penyebab terhadap variabel pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas adalah:

**Tabel 5 Pengaruh Variabel X**1**terhadap Y dan Pengaruh Di Luar Variabel X**1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Interpretasi Analisis Jalur** | | |
| **Keterangan** | **Pengaruh** | **%** |
| Pengaruh X2 terhadap X1 | 0,268 | 26,8 |
| Pengaruh Lain Di Luar X2 | 0,732 | 73,2 |
| **Total** |  | 100 |

**Sumber: Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS**

Dari tabel diatas terlihat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas sebesar 26,8% dan pengaruh lainnya sebesar 73,2%, hal ini sesuai dengan pendapat Davis (1995:98) yang menyatakan bahwa terdapat empat ciri utama. yang mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya, yaitu kecerdasan (intellegency), kedewasaan dan hubungan sosial, motivasi diri dan produktivitas bawahan, serta sikap hubungan antar manusia. Pemimpin yang baik akan mendorong bawahannya untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja, sehingga berdasarkan pernyataan di atas, selain pelaksanaan promosi, kepemimpinan juga akan memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

Untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu Disiplin (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) dilakukan dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson dan software yang digunakan adalah SPSS rilis 12. Langkah-langkah menghitung Korelasi Pearson adalah sebagai berikut:

PYxi = saya = 1,2



Dan pengaruh X2 secara keseluruhan terhadap Y



= 0,194

sedangkan koefisien jalur variabel lain di luar variabel X2 ditentukan melalui :

p =Y11



= 0,898

Artinya pengaruh variabel X2pada variabel Y sebesar 0,194 atau 19,4%, dan sisanya sebesar 0,806 atau 80,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Uji statistik untuk setiap hipotesis



Tolak Ho , jika toi > t1-(nk-1)

Dengan menggunakan tabel distribusi t diperoleh : (Hasil SPSS sesuai lampiran)

t0,95(50-2-1) = t tabel = 1,645

**Tabel 6 Pengujian hipotesis X2 terhadap Y**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Koefisien Korelasi Pearson** | **thitung** | **tabel** | **Kesimpulan** |
| PYX2 | 0,441 | 3.400 | 1.645 | Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas |

*Sumber*: hasil perhitungan

Dari pengujian diatas maka diagram hubungan sebab akibat secara lengkap variabel X2 terhadap Y adalah sebagai berikut:

**ε2**

0,898

0,441

**X2**

**Y**

**Gambar 2 Diagram hubungan sebab akibat antara Disiplin dan Produktivitas**

Dari gambaran struktur hubungan antar variabel dengan nilai parameter struktur diatas maka pengaruh variabel penyebab terhadap variabel pengaruh disiplin terhadap produktivitas adalah:

**Tabel 7 Pengaruh Variabel X**2**terhadap Y dan Pengaruh Di Luar Variabel X**2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Interpretasi Analisis Jalur** | | |
| **Keterangan** | **Pengaruh** | **%** |
| Pengaruh X2 terhadap Y | 0,194 | 19,4 |
| Pengaruh Lain Di Luar X2 | 0,806 | 80,6 |
| **Total** |  | 100 |

**Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS**

Dari tabel diatas terlihat pengaruh disiplin terhadap produktivitas sebesar 19,4% dan pengaruh lainnya sebesar 80,6%, hal ini sesuai dengan pendapat. Hasibuan (2001:193) mengartikan disiplin kerja sebagai “kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku”. Davis (1998-366) berpendapat bahwa “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi”. Berdasarkan pendapat Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk menegakkan pedoman organisasi. Namun dalam menentukan kedisiplinan pegawai, pemimpin harus memberikan contoh yang baik, disiplin, jujur, adil, dan sesuai dengan perkataan dan tindakan.

**Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas (Y) Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dilakukan dengan menggunakan analisis jalur dan perangkat lunak yang digunakan adalah SPSS rilis 12. langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel dibawah ini.

**Tabel 8 Matriks korelasi antar variabel**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **X1** | **X2** |
| **X1** | 1.000 | 0,364 |
| **X2** | 0,364 | 1.000 |

*Sumber*: Hasil keluaran SPSS

Berdasarkan tabel di atas merupakan matriks korelasi antar variabel yang menunjukkan besarnya hubungan antar sesama variabel baik dependen maupun independen. Proporsi diagram jalurnya adalah tiga variabel bebas (X) yang mempunyai hubungan antar variabel, dan masing-masing variabel bebas (X), serta hubungan kolerasi variabel di luar (X) residu terhadap variabel bebas (Y). Langkah-langkah perhitungan analisis jalur adalah sebagai berikut:

PYxi = saya = 1,2



Dan pengaruh keseluruhan X1, dan X2



= 0,341

Sedangkan koefisien jalur variabel lain diluar variabel X1, dan X2 ditentukan melalui :

p =Y11



= 0,812

Artinya pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0,341 atau 34,1% dari variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi Y, dan sisanya sebesar 0,659 atau 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Berdasarkan kerangka teori bahwa terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Produktivitas, maka hipotesis keseluruhan akan kita uji dalam bentuk sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), dan Disiplin (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas (Y) Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, dimana statistik hipotesisnya dapat dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut:

Ho: Pyx1=Pyx2= 0

Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2 ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas (Y).

H1 : Setidaknya ada satu Pyxi0

Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2 ) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas (Y).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui statistik uji F, dengan ketentuan menerima Ho jika Fhitung < Ftabel, menolak Ho jika Fhitung > Ftabel. Dari perhitungan dengan menggunakan software SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 9 Pengujian Simultan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis alternatif** | **Hitungan** | **Ftabel (5%)** | **Kesimpulan** |
| (X1 , dan X2 ) secara simultan mempengaruhi Y | 12.182 | 3,23 | Penting |

*Sumber: hasil perhitungan melalui SPSS*

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut ternyata Fhitung sebesar 12,182 lebih besar dari ttabel 3,23 (Fo > F: (k, nk-1) (12,182 > 3,23), maka hipotesis diterima atau H0 ditolak. Artinya pengujian individu dengan hipotesis dapat dilanjutkan, yaitu:

2)Pengujian Hipotesis Individu

Pengujian individual dilakukan apabila pengujian simultan menolak hipotesis nol, artinya paling sedikit ada satu koefisien jalur yang tidak sama dengan nol. Uji ini digunakan untuk mengetahui atau menguji pengaruh masing-masing variabel independen apakah signifikan secara individual atau tidak. Oleh karena pengujian secara keseluruhan menghasilkan pengujian yang signifikan, maka analisis selanjutnya dilakukan dengan pengujian secara individual (pengujian parsial).

Ho =Pyxi =0

H1 = Pyxi > 0

Uji statistik untuk setiap hipotesis



Tolak Ho , jika toi > t1-(nk-1)

Dengan menggunakan tabel distribusi t diperoleh : (Hasil SPSS sesuai lampiran)

t0,95(50-2-1) = t tabel = 1,645

**Tabel 10 Pengujian hipotesis X1 dan X2 terhadap Y**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Koefisien Jalur** |  | **thitung** | **tabel** | **Kesimpulan** |
| PYX1 | 0,412 | 3.243 | 1.645 | Ho tolak  Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas |
| PYX2 | 0,291 | 2.287 | 1.645 | Ho tolak  Terdapat pengaruh disiplin terhadap produktivitas |

*Sumber*: hasil perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien jalur variabel (X1 ) dan (X2 ) pada (Y) yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS release 12 for windows, sehingga sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan maka diperoleh nilai thitung harga turun pada daerah penolakan H0, artinya koefisien jalurnya signifikan sehingga diagram jalurnya tidak berubah. Secara konseptual dapat dijelaskan bahwa seluruh aspek Kepemimpinan dan aspek Disiplin berpengaruh positif terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Dari hasil uji hipotesis antara variabel X dan Y terdapat hubungan searah antara variabel Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Produktivitas, diagram lengkap hubungan sebab akibat variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah sebagai berikut:

**X1**

**X2**

**Y**

**ε3**

**rX1X4**

**0,364**

**rX2X4**

**0,412**

**0,291**

**0,812**

**Gambar 3 Diagram Jalur Kepemimpinan (X1 ) dan Disiplin (X2 ) Menuju Produktivitas (Y)**

Dari gambaran struktural hubungan sebab akibat antar variabel dengan nilai parameter struktural diatas maka pengaruh variabel sebab akibat terhadap variabel pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah:

**Tabel 11 Pengaruh Variabel X1dan X2 terhadap Y serta Pengaruh Di Luar Variabel X1 dan X2**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Interpretasi Analisis Jalur** | | |
| **Keterangan** | **Pengaruh** | **%** |
| Pengaruh X1, X2 terhadap Y | 0,341 | 34,1 |
| Pengaruh Melampaui X1, dan X2 | 0,659 | 65,9 |
| **Total** |  | 100 |

**Sumber: Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS**

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa Kepemimpinan dan Disiplin mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja sebesar 34,1%, sedangkan sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Namun jika dilihat secara parsial, kepemimpinan lebih dominan mempengaruhi produktivitas dibandingkan disiplin. Hal ini dapat dipahami karena setiap indikator Kepemimpinan dan Disiplin digunakan sebagai salah satu aspek pengukuran Produktivitas Kerja.

**KESIMPULAN**

Kepemimpinan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat secara umum sudah baik, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu kurang lancarnya komunikasi antara pegawai dan pimpinan, suasana kerja yang kurang kondusif, kurang memperhatikan kondisi pegawai dan struktur tugas yang tidak jelas.Disiplin pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dinilai cukup baik, namun perlu ditingkatkan yaitu ketepatan waktu kehadiran, ketaatan dalam menaati SOP, dan tanggung jawab dalam menjaga sarana prasarana kerja. Disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka akan semakin tinggi produktivitas kerjanya.

Kepemimpinan dan disiplin pegawai secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, namun jika dilihat secara parsial ternyata kepemimpinan lebih dominan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dibandingkan disiplin pegawai.

**REFERENSI**

Atmosudirdjo, Prajudi, S 1986, Dasar-Dasar Ilmu Administrasi, Seri Perpustakaan Ilmu Administrasi Jilid I dan IV Jakarta Ghalia Indonesia

Institut Alexander Hamilton. 1990. Penguatan Kinerja Pegawai

***Melalui Penilaian Kinerja*,**Dicetak di AS.

Arikunto Suharmini, 1995, Manajemen Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.

, 1996 ,***Prosedur Penelitian Pendekatan Praktis,***Rineka Cipta, Jakarta.

Bernardin,H John dan Russell,Joyce.AW 1997 Manajemen Sumber Daya Manusia New York; Mc Graw, Hill Inc..

Davis Keith, New Strom, Jhon W. 1997 Perilaku dalam Organisasi

, 1997, Perilaku dalam Organisasi, Jilid I, Erlangga, Jakarta.

----------------- 1995 Perilaku dalam Organisasi, Jilid I,

Erlangga Jakarta

Gibson James C dan Donelly, James H.Jr1. 997 Struktur Perilaku Organisasi dan Manajemen dan Penerjemahan Proses Djoerban Wahid, SH Jakarta Erlangga.

Hersey Paul dan Blanchard, Ken 1995Manajemen Perilaku Organisasi Pemanfaatan Sumber Daya Manusia Edisi 4 Terjemahan Agus Dharman, Jakarta, CV Erlangga.

Kusriyanto, Bambang 1986 Meningkatkan produktivitas pegawai JakartaLPPM dan PT Pustaka Binaman Presindo...

Malayu SP Hasibuan 2003 Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2 Masagung, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Pagu, 2003 Manajemen Personalia, Erlangga, Jakarta.

Ghalia Indonesia Jakarta.

Maskat H Djunaedi 1996, Kepemimpinan Efektif Sanyat Sumarnasawira, Bandung.

Moenir, 1990, Reward dan Punishment. Andi Mengimbangi Yogyakarta

Muchdarsyah Sinungan, 2003 Manajemen Sumber Daya Manusia Gunung Agung.

Mukijat, Manajemen Personalia 1985. Alumni Bandung

Pamuji, S 1989 Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia. Bina Aksara, Jakarta

Rusli Syarif, 2003 Manajemen Personalia. Yogyakarta; BPEE

Somamora Henry, 1999 Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

SANRI LAN, 1997 Jakarta: PT Gunung Agung Suradinata, Ermaya 1994, Teori dan Praktek Haluan Negara, CV. Raudan Bandung...

Sedarmayanti, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja

Bandung Ilham Jaya.

Sucherly, 2002, Orasi Pengukuhan Guru Besar Keunggulan Kompetitif Bagi Organisasi Bisnis dan Non Bisnis, Unpad Bandung.

Thoha, Miftah 1986, Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku Jakarta,; CV Rajawali.

Tjokroanidjoyo, Bintoro, 1980, Pengantar Administrasi Pembangunan LP3S Jakarta.

Kementerian Ketenagakerjaan, Pusat Pengembangan Produktivitas Daerah Jawa Barat, Pengenalan Produktivitas.

Asep Ondi, Herni Suryani, Deden Komar Priatna, Maria Lusiana Yulianti, 2023.Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Staf Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, https://greenpub.org/JPMPT